

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA KAMPAR BANGKINANG KOTA

Oleh:

Febi Rahmadani

Pembimbing: Dewita S.Ningsih dan Rendra Wasnury

Faculty Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email: ranirahmadani110@yahoo.co.id

ABSTRACT

This study aims to analyze influence financial compensation and working environment for employee morale on the regional water company (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang town. Populasi of this research is all employees regional water company (PDAM) Tirta Bangkinang Kampar town. The method used is a census by using the 57 respondents. This data retrieval by giving questionnaires to respondents. In terms of data analysis, this study using path analysis with the help of SPSS version 17.0. The result of this study indicate that the compensation effect on employee morale at the Regional Water Company (PDAM) Tirta Bangkinang Kampar town, the satisfied employees of the compensation received by the morale will increase and vice versa. Work environment affects the employee morale at the Regional Water Company (PDAM) Tirta Bangkinang Kampar town. More conducive working environment then morale will increase and vice versa. Compensation and working conditions affect the morale of employees in the Regional Water Company (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang city, donations compensation and work environment influence on morale was at 49.8%. compensation effect on employee morale through working environment on regional water companies (PDAM) Tirta Bangkinang Kampar town.

Keywords : Financial compensation, work environment, morale.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan yang baik perlu Dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai karakter yang berbeda-beda. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor paling

dominan bagi perusahaan. Tenaga kerja atau karyawan memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, sebab perusahaan tidak akan maju dan berkembang tanpa ditunjang oleh kemampuan tenaga kerja atau karyawan. Maka manajemen sumber daya manusia ini sangat penting dan harus dikelola dengan baik oleh perusahaan sehingga dapat tercapainya apa yang menjadi tujuan dari perusahaan.

Lingkungan kerja berbanding lurus dengan semangat kerja karyawan dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dalam suatu perusahaan akan berdampak positif terhadap semangat kerja karyawan. Yang mana karyawan akan merasa puas dengan apa yang telah disiapkan perusahaan untuk membentuk lingkungan kerja yang ideal.

Semangat kerja karyawan merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut dapat melakukan pekerjaannya dalam suasana senang, sehingga seseorang tersebut bisa bekerja dengan giat, cepat, dan bertanggung jawab terhadap perusahaan. Di sisi lain, karyawan sebagai motor penggerak organisasi dituntut untuk bekerja dengan lebih bersemangat agar mampu menghadapi persaingan, dan dapat mempertahankan keberadaan organisasi.

Salah satu indikasi penurunan semangat kerja karyawan adalah ditunjukkan dari turunnya kinerja karyawan. Kemudian indikasi lain yang menunjukkan terjadinya penurunan semangat kerja adalah kebosanan serta banyaknya karyawan yang bermalas-malasan. Artinya, karyawan tidak bergairah untuk menyelesaikan pekerjaannya, sering datang terlambat ketempat kerja, dan pulang kerja lebih awal dari pada waktu yang ditetapkan dan dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan sering meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja. Disinilah perlu diperhatikan kompensasi serta lingkungan kerja yang nyaman agar para karyawan dapat melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan semangat kerja yang tinggi.

Kompensasi juga sangat penting artinya bagi para karyawan, sebab dengan pemberian kompensasi dengan baik tentunya semangat kerja karyawan akan semakin tinggi. Dengan kompensasi yang mencukupi kebutuhan, para karyawan akan mendapat

ketenangan dalam melaksanakan tugas-tugasnya agar dapat tercapainya hasil kerja yang optimal. Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan yang telah ditetapkan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang Kota merupakan perusahaan daerah yang bergerak dibidang pengadaan air bersih yang sesuai dengan nilai-nilai atau syarat-syarat kesehatan dan bertujuan untuk melayani kepentingan masyarakat atau penduduk yaitu dengan cara menyalurkan air bersih ke rumah penduduk, tempat usaha, perkantoran, dan fasilitas umum yang membutuhkan dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari untuk memajukan fungsi sosial.

Untuk mewujudkan tujuan tersebut, maka karyawan yang memiliki semangat kerja lah yang berperan aktif di dalam perusahaan. Sehingga apa yang telah menjadi tujuan perusahaan dapat dicapai.

Berdasarkan uraian dan permasalahan diatas serta mengingat pentingnya semangat kerja karyawan pada perusahaan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap masalah ini dengan judul :**“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang Kota”**.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana hubungan kompensasi dengan semangat kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang Kota?
- b. Bagaimana hubungan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang Kota?

- c. Bagaimana hubungan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang Kota?
- d. Bagaimana hubungan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan melalui lingkungan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang Kota?

Tujuan penelitian :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang Kota.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang Kota.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dengan semangat kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang Kota.
- d. Untuk mengetahui hubungan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan melalui lingkungan kerja Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang Kota.

Manfaat penelitian :

- a. Dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam mengambil kebijaksanaan penetapan kompensasi dan lingkungan kerja.
- b. Bagi penulis berguna untuk memperluas pengetahuan dan penerapan serta pengembangan ilmu pengetahuan yang penulis peroleh selama perkuliahan, khususnya yang menyangkut manajemen sumber daya manusia.
- c. Dapat dijadikan bahan penelitian oleh peneliti lain guna melakukan penelitian lebih lanjut.

TELAAH PUSTAKA

Semangat Kerja

Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Menurut Siagian (2003:57) semangat kerja adalah sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Menurut Moekijat (2003:201) lingkungan kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama. Sedangkan Pengertian semangat kerja menurut Hasibuan (2009:94) adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan kemampuan atau kemauan setiap individu atau kelompok orang di dalam organisasi untuk saling bekerjasama satu sama lain, dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan ketersediaan untuk mencapai tujuan organisasi. Jika semangat kerja meningkat maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya *labour turn over*, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya. Sehingga tingkat produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya semangat kerja karyawan (Nurmansyah, 2003:154), yaitu:

- 1) Struktur organisasi yang kurang jelas, sehingga tugas dan tanggungjawab karyawan saling tumpang tindih (overlap).
- 2) Desain pekerjaan kurang menarik, sehingga pekerjaan menjadi kurang menarik dan menantang.

- 3) Sistem kompensasi yang dirancang kurang memenuhi kebutuhan.
- 4) Kurangnya kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan karier.
- 5) Kurangnya kemampuan pimpinan sehingga kurang mendukung berhasilnya kerjasma kelompok.
- 6) Kurangnya kualitas manajemen, sehingga dapat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 7) Pengaturan waktu kerja yang kaku.

Pertanda yang dapat dilihat dari penurunan semangat kerja menurut Nurmansyah (2003:252) adalah sebagai berikut:

- 1) Menurunnya produktivitas kerja
- 2) Tingkat absensi yang tinggi
- 3) Tingkat kerusakan peralatan yang tinggi
- 4) Tingkat perputaran karyawan yang tinggi
- 5) Adanya kegelisahan di dalam organisasi
- 6) Tuntutan karyawan makin sering terjadi
- 7) Pemogokan

Metode pendekatan untuk memperbaiki semangat kerja karyawan dapat dilakukan dengan berbagai macam cara, tergantung dari indikator semangat kerja apa yang menjadi permasalahan di organisasi. Nurmansyah (2003:154-155) memberikan beberapa panduan perbaikan semangat kerja, yaitu:

- 1) Mengkaji ulang seluruh pekerjaan atau jabatan yang ada dalam perusahaan dengan membuat struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- 2) Mendesain ulang seluruh pekerjaan sesuai dengan unsur-unsur perilaku seperti adanya otonomi, variasi kerja, identitas tugas, dan umpan balik dari karyawan.
- 3) Memberikan kesempatan pengembangan karier berdasarkan tingkat prestasi kerja yang berhasil diraihnya.
- 4) Meningkatkan sistem kualitas penilaian kinerja.

- 5) Meningkatkan kualitas komunikasi. Menurut Nelson (2007) komunikasi adalah perekat yang mempersatukan sebuah organisasi.
- 6) Melakukan fleksibilitas waktu kerja sesuai kebutuhan.
- 7) Memperhatikan kebutuhan rohani dan bimbingan kejiwaan.
- 8) Menciptakan suasana santai dan melakukan rekreasi.
- 9) Memperhatikan aspek pemenuhan harga diri karyawan.
- 10) Memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaannya secara otonom.
- 11) Mencukupi fasilitas kerja yang memadai.

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Malayu SP. Hasibuan, 2009:118)

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai berikut :

- a. Ikatan kerja sama
- b. Kepuasan kerja
- c. Pengadaan efektif
- d. Motivasi
- e. Stabilitas karyawan
- f. Disiplin
- g. Pengaruh serikat buruh
- h. Pengaruh pemerintah (Malayu SP. Hasibuan, 2004:121-122)

Agar karyawan loyalitasnya tinggi maka perusahaan haruslah tanggap terhadap kebutuhan karyawannya dan mengetahui tentang komponen-komponen keseluruhan program kompensasi yang akan diberikan kepada karyawannya. alat yang digunakan dalam mengukur kompensasi seseorang karyawan itu adalah dengan pembayaran finansial dan pembayaran non finansial. (Henry Simamora, 2004:541)

- a. Kompensasi finansial adalah bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, komisi, dan tunjangan-tunjangan yang diberikan meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.
- b. Kompensasi non finansial, terdiri dari kepuasan kerja yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya atau lingkungan psikologis dan fisik dimana orang tersebut bekerja.

Ada beberapa faktor yang penting yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kompensasi dari yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawan. (Malayu SP. Hasibuan, 2009:127) yaitu :

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar
- c. Serikat buruh / organisasi karyawan
- d. Produktivitas Kerja Karyawan
- e. Pemerintah dan Undang-undang dan keppres
- f. Biaya Hidup
- g. Posisi Jabatan Karyawan
- h. Pendidikan dan pengalaman kerja

Komponen-komponen kompensasi sebagai berikut : (Simamora, 2004:445)

- a. Gaji dan upah
- b. Insentif
- c. Tunjangan
- d. Fasilitas

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:2) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

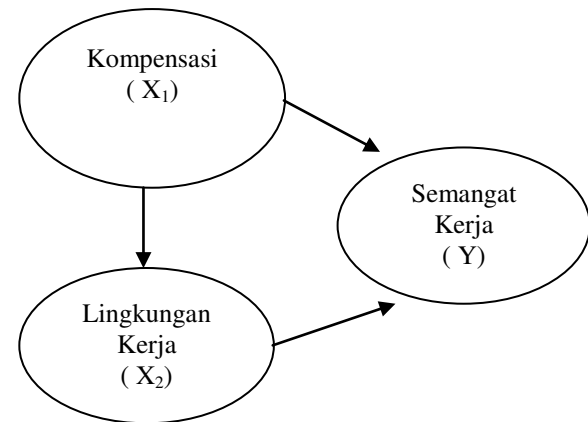
Dalam bukunya Siagian (2009:289) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dibagi kedalam dua bagian, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

Kedua kategori tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Kondisi lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja.
- b. Kondisi lingkungan kerja psikis adalah segala sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja.

Kerangka Penelitian

Kompensasi dan Lingkungan kerja yang memuaskan para karyawan perusahaan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian maka jelas dengan adanya kompensasi, dan lingkungan kerja yang baik, maka semangat kerja karyawan juga akan tinggi, sehingga tujuan perusahaan akan dapat mudah tercapai, dari uraian di atas dapat diajukan model kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1: Kerangka pemikiran Pengaruh Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Semangat Kerja (Y)

Sumber : (Robert L. Mathis, 2001:98)

Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah serta mempelajari data-data yang ada maka penulis membuat suatu hipotesis yaitu :

H_1 : Diduga bahwa kompensasi berpengaruh terhadap

semangat kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang Kota.

H₂ : Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang Kota.

H₃ : Diduga bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang Kota.

H₄ : Diduga bahwa kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan melalui lingkungan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang Kota.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang Kota jalan Jend.Sudirman Bangkinang Kota Kabupaten Kampar.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005:72).Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang Kota sebanyak 57 karyawan. Sedangkan sampelnya penulis menggunakan metode sensus yaitu sampel yang diambil dari jumlah keseluruhan populasi. (Sugiyono, 2005:73-77)

Teknik Analisa Data

Agar suatu data yang dikumpulkan dapat bermanfaat, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu, sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Tujuan metode teknik analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul serta menggunakan lima tahap. Pertama, statistik deskriptif.Tahap kedua, pengujian kualitas data.Tahap ketiga, melakukan uji penyimpangan asumsi klasik.Tahap keempat, melakukan analisis jalur.Dan tahap kelima, melakukan pengujian hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang Kota.Dalam rangka keperluan penelitian, pada bab sebelumnya telah dijelaskan bahwa penelitian melakukan pengumpulan data primer dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 57 orang responden. Dan dari jumlah seluruh kuesioner yang disebarkan, semuanya dikembalikan dalam keadaan baik dan semuanya layak untuk digunakan untuk pengolahan data.

Dari kuesioner yang dibagikan, diketahui umumnya responden adalah laki-laki sebanyak 34 orang (59,65%), responden umumnya berusia 26-35 tahun sebanyak 21 orang (36,84%), dan lama bekerja responden umumnya 6-10 tahun sebanyak 30 orang (52,63%)

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5 % untuk uji 2 sisi.Jika r hitung $>$ r tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan

sebaliknya. Nilai r tabel dapat diperoleh dengan persamaan $N - 2 = 57 - 2 = 55 = 0,261$. Dan diketahui nilai r hitung seluruh item pernyataan variabel $> 0,261$. Artinya adalah bahwa item-item yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Sama halnya dengan pengujian validitas, pengujian reliabilitas juga dilakukan secara statistik yaitu dengan menghitung besarnya *Cornbarh's Alpha*. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang digunakan sebagai indikator dari variabel. Jika koefisien alpha yang dihasilkan $\geq 0,6$, maka indikator tersebut dikatakan reliabel atau dapat dipercaya. Dan diketahui nilai reliabilitas seluruh variabel $\geq 0,6$, Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas data, dapat dengan melihat *probability plot*. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dan dari hasil pengujian terhadap grafik *Normal Probability P-Plot* diketahui titik-titik mengikuti garis diagonal. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terdapat heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *Scatterplot*. Jika tidak ada pola tertentu dan titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dan dari gambar

Scatterplot terlihat data tersebar diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Artinya model regresi bebas dari heterokedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi diantara variabel bebas. Berdasarkan aturan *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*, maka apabila VIF melebihi angka 10 atau *tolerance* kurang dari 0,10 maka dinyatakan terjadi gejala multikolinearitas. Dari hasil pengujian diketahui nilai *variance inflation factor* (VIF) sebesar $1,391 < 10$ dan *tolerance* sebesar $0,719 > 0,10$. Maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Linieritas

Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang harus kita miliki sesuai dengan garis linear atau tidak. Atau dapat dikatakan apakah hubungan antarvariabel yang hendak dianalisis mengikuti garis lurus atau tidak. Dari hasil pengujian diketahui nilai signifikansi *deviation from linearity* hubungan antara masing-masing variabel $> 0,05$. Maka dapat dinyatakan bahwa data memiliki hubungan yang linier.

Analisis Jalur

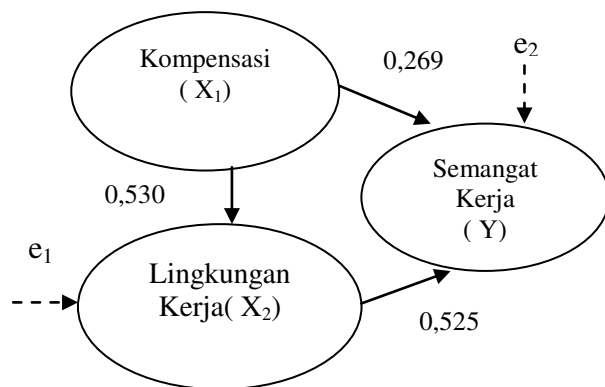
Untuk menghitung nilai korelasi antara kepemimpinan dan komunikasi dengan produktivitas digunakan rumus analisis jalur. Teknik analisis jalur didasarkan pada analisis multiregresi dengan tambahan relasi kausal antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Hasil pengujian memperoleh struktur jalur sebagai berikut:

$$Y = \rho_{Y.X1}X_1 + \rho_{Y.X2}X_2 + e_1 \rightarrow X_2 = 0,269 X_1 + 0,525 X_2 + e_1 \dots \dots \dots \text{Persamaan struktur 1}$$

$$X_2 = \rho_{X2.X1}X_1 + e_1 \rightarrow X_2 = 0,530 X_1 + e_1 \dots \dots \dots \text{Persamaan struktur 2}$$

Dari persamaan regresi diatas, maka dapat dibuat pola hubungan *path analysis* sebagai berikut:

Gambar 5.3
Hasil Pola Hubungan antar Variabel



$$e_1 = \bar{I}-R^2 \bar{I}-0,281=0,848$$

$$e_2 = \bar{I}-R^2 \bar{I}-0,498=0,70$$

Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang Kota. Berdasarkan pengujian yang dilakukan pada taraf signifikansi 5%, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,369 dan signifikansi 0,021. Sedangkan t tabel diperoleh dengan persamaan $n-k-1$; $\alpha/2 = 57-2-1$; $0,05/2 = 54$; $0,025 = 2,005$ (lihat tabel t dengan df 54 dan level of signifikansi 0,025). Dengan demikian diketahui bahwa t hitung (2,369) > t tabel (2,005) dan Signifikansi (0,021) < 0,05. Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan **“Kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang Kota”** diterima.

Kemudian diketahui nilai koefisien regresi sebesar 0,269. Artinya adalah bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Semakin puas

karaywan terhadap kompensasi yang diterima maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan sebaliknya, semakin kurang puas karyawan terhadap kompensasi maka semangat kerja akan menurun.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Erdiana (2007) yang menemukan bahwa kompensasi finansialdan non finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap semangatkaryawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Adi Bungsu Malang.

Berhasil tidaknya suatu perusahaan banyak bergantung pada unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya. Seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja. Pimpinan perusahaan dituntut untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi serta harus mengetahui, menyadari dan berusaha agar dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan.

Pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dan karyawan. Perusahaan akan mendapatkan karyawan yang bersedia bekerja dan menjalankan tugas-tugas dengan baik, sedangkan karyawan merasa pemberian kompensasi sebagai penghargaan atas kerja yang telah dilaksanakan. Hubungan tersebut akan menentukan kelangsungan hidup dan keberhasilan perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum

(PDAM) Tirta Kampar Bangkinang Kota. Berdasarkan pengujian yang dilakukan pada taraf signifikansi 5%, diperoleh nilai t hitung sebesar 4,614 dan signifikansi 0,000. Sedangkan t tabel diperoleh dengan persamaan $n-k-1$; $\alpha/2 = 57-2-1$; $0,05/2 = 54$; $0,025 = 2,005$ (lihat tabel t dengan df 54 dan level of signifikansi 0,025). Dengan demikian diketahui bahwa t hitung (4,614) > t tabel (2,005) dan Signifikansi (0,000) < 0,05. Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan **“Lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang Kota”** diterima.

Kemudian diketahui nilai koefisien regresi sebesar 0,525. Artinya adalah bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Semakin kondusif lingkungan kerja maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan sebaliknya, semakin kurang kondusif lingkungan kerja maka semangat kerja akan menurun.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wahyuddin (2004) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bangkinang.

Disamping kompensasi, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Melihat pentingnya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan maka diperlukan adanya penanganan sendiri terhadap sumber daya ini agar mereka dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pimpinan. Dengan demikian pemeliharaan tenaga kerja mutlak diperlukan baik moral maupun fisik, dengan adanya lingkungan kerja yang baik, yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan dengan sendirinya karyawan akan menyadari tanggung jawabnya terhadap

perusahaan. Hal ini dapat digunakan sebagai faktor untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik dapat berguna untuk mencegah kejenuhan kerja dan kerugian pada perusahaan, sehingga dengan lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi kebutuhan karyawan dapat meningkat kegairahan kerja karyawan. Tujuan utama suatu perusahaan adalah mencapai keuntungan yang maksimal, keuntungan ini akan tercapai bila adanya produktifitas kerja yang tinggi. Sedangkan hal tersebut akan tercapai apabila adanya kegairahan kerja dari karyawan dalam bekerja. Untuk itu diperlukan adanya lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja bagi karyawan akan mempunyai dampak yang tidak kecil bagi jalannya operasi perusahaan karena secara langsung dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Hipotesis ketiga dan keempat dalam penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang Kota. Disamping itu juga apakah lingkungan kerja merupakan variable intervening antara kompensasi dengan semangat kerja. Berdasarkan pengujian yang dilakukan pada taraf signifikansi 5%, nilai F hitung sebesar 26,780 dan signifikansi 0,000. Sedangkan F tabel diperoleh dengan persamaan $n-k-1$; $k = 57-2-1$; $2 = 54$; $2 = 3,168$ (lihat tabel F dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 54$). Dengan demikian diketahui bahwa F hitung (26,780) > t tabel (3,168) dan Signifikansi (0,000) < 0,05. Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan **“Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air**

Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang Kota” diterima.

Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,498. Artinya adalah bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang Kota adalah sebesar 49,8%.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Subowo (2005) yang menemukan bahwa lingkungan kerja fisik dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Pekanbaru.

Dalam usaha meningkatkan semangat kerja karyawan ada beberapa variabel yang dapat mempengaruhinya. dalam penelitian ini diambil dua faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu pemberian kompensasi atau balas jasa yang tidak serta lingkungan kerja yang kurang baik mendorong karyawan tidak betah dan tidak senang dalam bekerja.

Pemberian kompensasi berupa gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas yang kurang adil membuat karyawan makin malas bekerja, datang terlambat dan pulang lebih awal. Apalagi penempatan karyawan yang tidak didukung kesempatan untuk berprestasi atau memberikan peluang promosi sebagai akibat terhambatnya arus komunikasi baik secara formal maupun informal mendorong karyawan merasa tidak senang dengan pekerjaannya, karena tidak ada harapan untuk mengembangkan karir pada masa depan. Demikian juga tempat kerja yang tidak didukung oleh lingkungan kerja fisik dengan ruang gerak leluasa, bersih, tenang, nyaman, dan aman menambah karyawan tidak bersemangat dalam melaksanakan tugas.

Kemudian diketahui pengaruh langsung kompensasi terhadap semangat kerja sebesar 0,269. Sedangkan pengaruh

tidak langsung sebesar 0,278. Dengan demikian diketahui bahwa pengaruh langsung (0,269) < pengaruh tidak langsung (0,278). Artinya adalah bahwa lingkungan kerja merupakan variabel intervening antara kompensasi dengan semangat kerja. Dari hasil tersebut diperoleh total pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja melalui lingkungan kerja adalah sebesar 0,547.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang Kota. Semakin puas karyawan terhadap kompensasi yang diterima maka semangat kerja akan semakin meningkat dan sebaliknya. Dengan demikian maka hipotesis pertama diterima.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang Kota. Semakin kondusif lingkungan kerja maka semangat kerja akan semakin meningkat dan sebaliknya. Dengan demikian maka hipotesis kedua diterima.
3. Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang Kota. Sumbangan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja adalah sebesar 49,8%.
4. Kompensasi sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan melalui lingkungan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang Kota.

Saran

1. Karyawan merasa bahwa bahwa cuti tahunan yang diberikan masih belum

memauskan. Untuk itu diperlukan inisiatif perusahaan dalam mengatur waktu libur karyawan agar karyawan tidak jenuh dan lebih produktif dalam bekerja. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan menambah jam kerja pada hari kerja dan mengganti waktu istirahatnya pada hari yang lain.

2. Perusahaan perlu melengkapi peralatan akan keamanan kerja dan serta pencahayaan di tempat kerja yang baik. Kurang amannya karyawan bekerja dapat menimbulkan rasa kecemasan akan keselamatan dalam bekerja sehingga dapat mengurangi semangat kerja. Disamping itu penerangan yang kurang dalam bekerja dapat menimbulkan masalah kesehatan akan penglihatan.
3. Penelitian ini hanya melihat kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk melihat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja semangat kerja dengan metode dan analisis yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Malayu S.P. Hasibuan (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Moekijat, (2003). *Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Nurmansyah, SR. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pengantar*. Unilak Press. Pekanbaru.
- Sugiono (2005). *Metodologi Penelitian*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sedermayanti (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju, Bandung.
- Siagian (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.